

# € TRAINING

تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات

2025 - 21 إبريل  
لشبونة (البرتغال)



## تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات

رمز الدورة: J138 تاريخ الإنعقاد: 21 - 25 إبريل 2025 دولة الإنعقاد: لشبونة (البرتغال) - التكلفة: 5750 يورو

### مقدمة عن البرنامج التدريبي:

تركز عملية التطوير الوظيفي على تعزيز كفاءة القوى البشرية باعتبارها أحد أهم عناصر الإنتاج والركائز الأساسية لتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي. تعتمد نجاحات المؤسسات بشكل كبير على قدرة فرق العمل على تخطيط القوى البشرية، ورسم السياسات اللازمة لاستقطاب أفضل الكفاءات والاحتفاظ بها. يهدف هذا البرنامج إلى استعراض مفهوم إعادة هندسة العمليات كوسيلة أساسية لإحداث تحسينات جذرية في طرق العمل والإجراءات الداخلية. ويسعى إلى تعزيز جودة الخدمات والمنتجات المقدمة، مما يسهم في زيادة رضا العملاء والموظفين وتحقيق تنافسية عالية للمؤسسات.

### أهداف البرنامج التدريبي:

#### في نهاية البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- ادراك تأثير التغيرات العالمية والتكنولوجية على بيئة الأعمال وتطوير مناخ العمل.
- تحديد أدوار ومسؤوليات خبير التطوير المؤسسي وإعداد برامج تدريبية فعّالة لدعم التغيير.
- تحليل أسباب مقاومة التغيير وتصميم استراتيجيات لمعالجتها وتحسين مناخ العمل.
- تبني استراتيجيات التحسين المستمر مثل منهجية الكايزن لتعزيز الكفاءة المؤسسية.
- توظيف أنظمة الجودة الشاملة وبطاقات الأداء المتوازن لقياس وتحسين النتائج المؤسسية.

### الفئات المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية المهتمون بتطوير سياسات التغيير وتحسين بيئة العمل.
- المدراء الإداريون ومدراء التدريب والعاملون في إدارات شؤون الموظفين والتطوير المؤسسي.
- العاملون في مجالات القوى العاملة والتطوير الوظيفي المساهمون في إعداد خطط التطوير.
- أصحاب الخبرة في تحسين الأداء المؤسسي وتنفيذ استراتيجيات التغيير.

### محاور البرنامج التدريبي:

#### الوحدة الأولى:

#### المفاهيم الحديثة لإدارة التغيير وتحسين مناخ العمل:

- تأثير التغيرات العالمية والتكنولوجية على بيئة الأعمال.
- طرق تحليل نقاط القوة والضعف في الهياكل والعمليات التنظيمية.
- تأثير الهياكل التنظيمية التقليدية على المرونة والإبداع المؤسسي.
- العلاقة بين التطوير التنظيمي والتنمية المؤسسية.
- دور القيادة التحويلية في دعم وتنفيذ عمليات التغيير.

#### الوحدة الثانية:

#### مسؤوليات خبير التطوير:

- أدوار وأساليب خبير التطوير المؤسسي.
- طرق إعداد البرامج التدريبية اللازمة لدعم التغيير.

- كيفية قياس العائد على التدريب ودوره في تعزيز التطوير المؤسسي.
- تحفيز الابتكار والمشاركة الفعالة في اتخاذ قرارات التغيير.
- إدارة الصراعات الداخلية وتعزيز التفاعل الإيجابي لتحقيق النتائج.

### الوحدة الثالثة:

#### أساليب مواجهة مقاومة التغيير وتحسين مناخ العمل:

- منهجيات التغيير المؤسسي لتقليل المقاومة.
- تهيئة بيئة العمل لتقبل التغيير نفسيًا واجتماعيًا.
- تكامل الجودة الشاملة لدعم عمليات التغيير.
- بناء ثقافة التحسين المستمر وتقليل الأخطاء.
- استراتيجيات الإقناع والتواصل والتمكين المؤسسي.

### الوحدة الرابعة:

#### استراتيجيات التحسين المستمر:

- طرق تعزيز بيئة العمل الداخلية لرفع رضا الموظفين.
- تحسين تجربة العملاء عبر تبني معايير الجودة.
- طرق تحليل تدفق العمليات وتحديد نقاط الاختناق.
- طرق تطبيق منهجية الكايزن Kaizen وأدوات التحسين المستمر.
- أهمية خلق ثقافة تشاركية لتشجيع المبادرات المؤسسية.

### الوحدة الخامسة:

#### تحسين نتائج العمل:

- ربط مبادئ الجودة الشاملة بالأداء المؤسسي.
- آلية تطبيق الأنظمة العالمية لإدارة الجودة ISO.
- أهمية استخدام التحليل المستمر للعمليات لتقديم حلول تطويرية.
- اعتماد دورة التحسين Act-Check-Do-Plan.
- كيفية قياس الأداء الاستراتيجي عبر بطاقة الأداء المتوازن ومؤشرات الأداء.